

**ORAL**  
**ÁREA SOCIALES Y HUMANIDADES****Perfiles y estrategias gerenciales de los líderes de las Universidades de Nuevo Cuyo ante los desafíos del siglo XXI*****Leaders' profiles and management strategies in New Cuyo's Universities, at the 21st-Century Challenges*****Director:** Cecilia Raschio**Integrantes del proyecto:** L. Ruiz; C. Iglesias; N. Albornoz y S. Cordoba

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas, Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza, Argentina

Contacto: [craschio@umaza.edu.ar](mailto:craschio@umaza.edu.ar)

El liderazgo es el proceso de influir en las personas para que éstas contribuyan de manera voluntaria y entusiasta al cumplimiento de los objetivos grupales.

En la evolución del concepto de liderazgo han surgido distintas escuelas: los enfoques centrados en los rasgos de los líderes, en los cuales el líder ya nacía con esas condiciones; los enfoques interesados por los estilos de comportamiento de éstos, en los que se comienza a sostener que se puede aprender a ser líder; los enfoques situacionales que enfatizan la relación líder-seguidores-situaciones y, por último, las teorías contemporáneas, en las que se sostiene democráticamente que todos pueden desarrollarse como líderes y que son aquellos capaces de

promover las potencialidades de su equipo y propias. A dichos líderes se los denomina transformacionales, visionarios, estratégicos, carismáticos, trascendentes, abiertos, de alto impacto, centrados en principios, entre otros.

El objetivo del proyecto consiste en delimitar el perfil de los líderes, es decir, de los rectores a cargo de las universidades del Nuevo Cuyo (Mendoza, San Juan, San Luis y La Rioja) y su visión acerca de las mismas, e identificar las estrategias gerenciales que aplican para insertarse de manera competitiva en la sociedad y sus nuevos desafíos. Lo que se busca es comprender la perspectiva de los entrevistados acerca del ámbito en el que se desempeñan y profundizar en sus experiencias, recuerdos, imágenes mentales, creencias, pensamientos, opiniones y significados.

La metodología aplicada es de carácter cualitativo mediante el desarrollo de entrevistas en profundidad a los rectores. Además, el tipo de investigación es descriptiva y no experimental transversal. Se planeó el ingreso al ambiente o contexto próximo de cada rector de las universidades bajo estudio, de manera tal que resultara natural mediante buenas relaciones y dando a conocer los objetivos del trabajo y el protocolo a aplicar en las entrevistas con unos días de anticipación. La estancia en el ambiente es aproximadamente de una hora u hora y media, según los casos, permitiendo al entrevistado que se sienta tranquilo y muestre un comportamiento más cotidiano.

Los resultados demuestran que el perfil de los rectores de las universidades del Nuevo Cuyo son notablemente diferentes en cuanto a antecedentes de liderazgo juvenil, antecedentes en instituciones no académicas, características personales, de formación y profesionales, antecedentes como líder de mandos medios antes de asumir como rector, antigüedad como miembro en la universidad a cargo. Pero en lo referido a existencia de un mentor en su desarrollo como líder, antecedentes en docencia, investigación y extensión, opinión sobre el período de gestión más apropiado, percepción acerca del rol de los líderes universitarios y visión prospectiva de las universidades del futuro, existen considerables semejanzas.

En cuanto a las estrategias gerenciales, se están aplicando principalmente en las universidades bajo estudio: planeamiento estratégico, tecnificación de los procesos académicos, evaluación institucional y acreditación, internacionalización, territorialización, formación de redes junto a otras universidades (Red Andina de Universidades, Consorcio de Universidades de Mendoza, etc.), promoción de la producción científica, benchmarking, y en alguna de ellas se ha comenzado a incorporar la responsabilidad social universitaria. Los medios de comunicación del rector hacia la comunidad varían en las distintas universidades en cuanto a la intensidad en la comunicación y la variedad de herramientas tecnológicas utilizadas.

Como conclusión, consideramos que no existe un modelo de líder estándar. Los rectores dan gran relevancia, casi esencial, a la conformación de equipos de trabajo que apoyen su gestión; un líder solitario no tiene influencia, ni entusiasmo a la comunidad de la organización que dirige y, en cuanto a las estrategias gerenciales, corroboramos que son semejantes en las universidades en las cuales se efectuaron las entrevistas.